



Likalönsprogrammet 2020–2023

Regeringens och arbetsmarknadens centralorganisationers programenliga åtgärder

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2021:1

Likalönsprogrammet 2020–2023

Regeringens och arbetsmarknadens centralorganisationers
programenliga åtgärder

Social- och hälsovårdsministeriet

ISBN PDF: 978-952-00-8439-4

PÄRMBILDER: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Helsingfors 2020

Presentationsblad

Utgivare	Social- och hälsovårdsministeriet	december 2020	
Författare	Social- och hälsovårdsministeriet		
Publikationens titel	Likalönsprogrammet 2020–2023 Regeringens och arbetsmarknadens centralorganisationers programenliga åtgärder		
Publikationsseriens namn och nummer	Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2021:1		
Diarie- /projektnummer	VN/25420/2020	Tema	
ISBN PDF	978-952-00-8439-4	ISSN PDF	2242-0037
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8439-4		
Sidantal	19	Språk	svenska
Nyckelord	lika lön, jämställdhet, jämställdhetspolitik, segregation, lönepolitik, löneskillnader		
Referat <p>Likalönsprogrammet sammanställer de åtgärder som regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer enats för att främja lönejämställdhet 2020–2023. Åtgärderna har beretts i en trepartsarbetsgrupp. Syftet med dem är att minska den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män och genomföra principen om lika lön. Enligt jämställdhetslagens princip om lika lön ska man betala lika lön för lika eller likvärdigt arbete oberoende av kön.</p> <p>Likalönsprogram har genomförts sedan 2006. Under denna tid har den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat långsamt. Under den föregående programperioden minskade den genomsnittliga inkomstskillnaden från 17 procent till 16 procent. Det finns flera olika faktorer bakom löneskillnaden.</p> <p>Programåtgärderna bidrar till att bedöma kollektivavtalens konsekvenser i ett jämställdhetsperspektiv, främjar lönesystem som underbygger lika lön och kunskapen om löner, gör det lättare att samordna arbete och familj samt avvecklar den traditionella könsspecifika arbetsfördelningen, segregationen. Åtgärder är till exempel anvisningar för arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och omfattande gemensamma projekt för att avveckla segregationen.</p> <p>Parter i de programenliga åtgärderna är social- och hälsovårdsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt arbetsmarknadens centralorganisationer. Åtgärderna samordnas och följs upp av en expertgrupp som består av aktörerna ovan.</p>			
Förläggare	Social- och hälsovårdsministeriet		
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi		

Kuvailulehti

Julkaisija	Sosiaali- ja terveysministeriö	joulukuu 2020	
Tekijät	Sosiaali- ja terveysministeriö		
Julkaisun nimi	Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023 Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:1		
Diaari/hankenumero	VN/25420/2020	Teema	
ISBN PDF	978-952-00-8439-4	ISSN PDF	2242-0037
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8439-4		
Sivumäärä	19	Kieli	ruotsi
Asiasanat	samapalkkaisuus, tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, segregatio, palkkapolitiikka, palkkaerot, sukupuolten tasa-arvo		
Tiivistelmä <p>Samapalkkaisuusohjelma kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi vuosina 2020–2023. Toimenpiteet on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä. Niiden tavoitteena on naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutuminen. Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.</p> <p>Samapalkkaisuusohjelmia on toteutettu vuodesta 2006 lähtien. Naisten ja miesten välinen keskimääräinen palkkaero on kaventunut tänä aikana hitaasti. Edellisellä ohjelmakaudella keskimääräinen ansiotason ero kaventui 17 prosentista 16 prosenttiin. Palkkaeron taustalla on monia tekijöitä.</p> <p>Ohjelman toimenpiteillä edistetään työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia, samapalkkaisuutta tukevia palkkausjärjestelmiä ja palkkatietämystä sekä tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista ja puretaan perinteistä sukupuolen mukaista työnjakoa, segregatiota. Toimenpiteitä ovat esimerkiksi työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ohjeistukset ja laaja yhteishanke segregatian purkamiseksi.</p> <p>Ohjelmallisten toimenpiteiden osapuolia ovat sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja työmarkkinakeskusjärjestöt. Toimenpiteitä koordinoi ja seuraa asiantuntijaryhmä, joka koostuu edellä mainituista tahoista.</p>			
Kustantaja	Sosiaali- ja terveysministeriö		
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Social Affairs and Health		December 2020
Authors	Ministry of Social Affairs and Health		
Title of publication	Equal Pay Programme 2020–2023 Programme-based measures of the Government and central labour market organisations		
Series and publication number	Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2021:1		
Register number	VN/25420/2020	Subject	
ISBN PDF	978-952-00-8439-4	ISSN PDF	2242-0037
Website address URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8439-4		
Pages	19	Language	Swedish
Keywords	equal pay, gender equality, gender equality policy, segregation, pay policy, pay gap		
Abstract <p>The Equal Pay Programme brings together the measures of the Government and central labour market organisations to promote equality in pay in 2020–2023. The measures have been prepared in a tripartite working group. The aim is to reduce the average pay gap between women and men and comply with the principle of equal pay. According to the principle of equal pay in the Act on Equality between Women and Men, pay for the same work or work of equal value must be the same irrespective of gender.</p> <p>Equal Pay Programmes have been implemented since 2006. During this time the average pay gap between women and men has shrunk slowly. During the previous programme period the average gap in the level of earnings decreased from 17% to 16%. There are many factors behind the gender pay gap.</p> <p>The measures under the programme will promote the gender impact assessments of collective agreements, pay systems that support equal pay and pay awareness, support the reconciliation of work and family life and dismantle the traditional division of labour between genders, i.e. segregation. Possible measures include guidelines for equality plans at workplaces and an extensive joint project to dismantle segregation.</p> <p>The parties involved in the programme-based measures are the Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Education and Culture, Ministry of Economic Affairs and Employment and central labour market organisations. The measures are coordinated and monitored by a group of experts composed of these parties.</p>			
Publisher	Ministry of Social Affairs and Health		
Publication sales/ Distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Innehåll

1	Inledning	9
2	Huvudsakligt mål	11
3	Målinriktade och programmässiga åtgärder per temaområde.....	12
3.1	Löne- och avtalspolitik.....	12
3.2	Utveckling och genomförande av lönesystem samt förbättring av lönekunskap	13
3.3	Avveckling av segregation.....	15
3.4	Att kombinera arbete och familj.....	17
4	Organisering, uppföljning och utvärdering samt kommunikation	19

TILL LÄSAREN

Minskningen av löneskillnader mellan könen fortsätter och intensifieras

Lika-lönesystem och jämställda löner för män och kvinnor är en av de viktigaste jämställdhetsfrågorna i arbetslivet. Jämställdheten i löner har framskridit tämligen långsamt oavsett kvinnors mycket höga utbildning. Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män är i genomsnitt 16 procent på hela arbetsmarknaden. Skillnaden är större än i EU-länderna i genomsnitt och större än i de övriga nordiska länderna. Bakom löneskillnaden finns strukturella skillnader såsom uppdelningen av branscher och yrken enligt kön och sämre uppskattning av branscher och yrken med kvinnlig majoritet än av sådana med män som majoritet.

Lika lön, dvs. rätt att få samma lön för samma och likvärdigt arbete oberoende av kön, är en grundläggande och mänsklig rättighet. För jämställdhet i lön behövs utöver lagstiftning även andra målinriktade och planmässiga åtgärder. Likalönsprogrammet på trepartsbasis har implementerats redan från år 2006. Det är viktigt att fortsätta minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män genom likalönsprogrammet på trepartsbasis även under denna regeringsperiod.

Likalönsprogrammet 2020–2023 fokuserar på några centrala teman. Åtgärderna för att minska löneskillnaderna gäller lön och lönesättning samt ändring av könsbestämda strukturer och praxis i arbetslivet. Tyngdpunkter är löne- och avtalspolitik, lönesystem och lönekunskap samt jämställdhetsplaner och lönekartläggning på arbetsplatser. Utöver dessa strävar man efter att avveckla traditionell arbetsfördelning i arbetslivet och att kombinera familj och arbete.

Programmet innehåller överenskomna konkreta åtgärder samt verkställande organ. Ansvariga för åtgärderna är antingen statsmakten via ministerierna, statsmakten och arbetsmarknadens centralorganisationer tillsammans eller arbetsmarknadens centralorganisationer sinsemellan. Åtagandet av regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män enligt en plan bekräftas också vid ett årligt möte på hög nivå om lika lön.

Utöver likalönsprogrammet intensifierar regeringen minskningen av löneskillnader genom att förverkliga forsknings- och utvecklingsprojekt som partnerskapsprojekt i enlighet med regeringsprogrammet. Temana är likvärdigt arbete och bedömning av effekterna av lika lön i kollektivavtal. Regeringen stödjer också lika lön genom metoder i jämställdhetsprogrammet.

Thomas Blomqvist

Minister för nordiskt samarbete och jämställdhet

december 2020

1 Inledning

Lönejämsställdhet främjas genom åtgärder för lika lön av regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer. Det centrala syftet med åtgärderna är att regeringen, arbetsgivarna och organisationer som representerar arbetstagarna förbinder sig vid åtgärder som främjar lönesystem som grundas på hur krävande arbetet är, främjar lika lön och lönekunskap samt avvecklar segregation i arbetslivet. Utgångspunkten för åtgärder för lika lön är minskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män samt försäkring om att principen om lika lön förverkligas. Den genomsnittliga löneskillnaden har minskat tämligen långsamt. Från och med år 2006 har skillnaden mellan inkomsterna i genomsnitt minskat från ungefär 20 procent till 15,9 procent på hela arbetsmarknaden.¹

Den internationella rätten och EU-rätten samt den nationella lagstiftningen förpliktigar till lika lön. Förbuden mot diskriminering enligt jämställdhetslagen räcker inte för att främja jämställdhet. Jämställdhetslagen innehåller skyldigheter att även främja jämställdhet, inkl. lika lön. I Finland har man länge realiserat en planmässig och målinriktad verksamhet för att minska skillnader i förtjänster även på trepartsbasis.

Många faktorer ligger bakom de genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Temaområdena för de gemensamma åtgärderna för regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer är centrala för minskningen av löneskillnader. Dessa är löne- och avtalspolitik, utveckling och realisering av lönesystem samt ökad kunskap om löner, avveckling av segregation och kombination av arbete och familjeliv. Dessutom har man kommit överens om organisering, koordination, uppföljning och bedömning av verksamhet samt kommunikation. Vid realiseringen av åtgärder reagerar man flexibelt på eventuella förändringar i verksamhetsmiljön. Verksamheten grundas på forskningsdata angående verksamhetsmiljö.

Social- och hälsovårdsministeriet koordinerar gemensamma åtgärder enligt ett program, följer utvecklingen i den genomsnittliga löneskillnaden och förändringarna i segregationen inom arbetslivet samt hur åtgärderna framskrider. Indikatorer och utredningar fungerar som verktyg för uppföljningen. Utvecklingen i den genomsnittliga löneskillnaden följs upp genom att använda uppgifter som grundas på Statistikcentralens förtjänstnivåindex angående genomsnittslönen per månad för heltidsarbetande löntagare med regelbunden arbetstid.

¹ Förtjänstnivåindex 2019, Statistikcentralen

Parter i de programenliga åtgärderna är social- och hälsovårdsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt alla arbetsmarknadens centralorganisationer. En expertgrupp som utgörs av ovannämnda instanser tillsätts för att koordinera och följa åtgärderna. Mandatperioden upphör i slutet av mars 2023.

Åtgärder av statsmakten för att förstärka lika lön genomförs även genom regeringens egna forsknings- och utvecklingsåtgärder samt genom regeringens eget jämställdhetsprogram 2020–2023.

2 Huvudsakligt mål

Målet med regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas programåtgärder är att minska den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Under likalönsprogrammets föregående period minskade skillnaden i genomsnittlig förtjänstnivå till 16 procent från 17 procent. Från och med 2006 har löneskillnaden minskat med i genomsnitt 0,3 procentenheter per år. Parterna i programmet förbinder sig vid målet att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar ännu snabbare.

3 Målinriktade och programmässiga åtgärder per temaområde

3.1 Löne- och avtalspolitik

Kvalitetsbestämmelser och lönelösningar i arbets- och tjänstekollektivavtal samt sättet de genomförs på har betydelse för realiseringen av lika lön. Man kan främja jämställdhet och minska löneskillnaden mellan kvinnor och män på ett sätt som bäst passar för varje miljö. På så sätt kan man säkerställa att kvinnor och män inte utan grund ställs i en olik ställning.

Förändring i verksamhetsmiljön och förhandlingssystem har överfört uppgifter från arbetsmarknadens centralorganisationer till branschförbunden och förhandlingsorganisationerna. Centralorganisationernas uppgifter och roll har förändrats när förhandlingarna om arbets- och tjänstekollektivavtal förs på branschnivå. Samtidigt genomgår lokala avtal en förändring, vilket innebär en ny situation vad gäller en uppmuntrande och jämställd lön. Om en allt större del av avtalen sker på individ- och arbetsplatsnivå, ska man även i dessa lönelösningar säkerställa att jämställdhet i lönen förverkligas.

Bedömning av könskonsekvenserna innebär att man bedömer förslagen, åtgärderna, projekten, bestämmelserna och praxis med tanke på hur de inverkar eller kommer att inverka på olika kön. Kollektivavtalens könskonsekvenser bör bedömas aktivt i samband med förhandlingarna eller som en del av en kontinuerlig avtalsverksamhet.

Åtgärder

- Uppdatering av rekommendation från arbetsmarknadens centralorganisationer för bedömning av könskonsekvenserna.

Ansvar: arbetsmarknadens centralorganisationer

- Arbetsmarknadens centralorganisationer rekommenderar att parterna i branscherna kommer överens om att tillsammans utreda hurdana nya jämställdhetsfrågor situationerna i arbetslivet orsakar för parterna på bransch- och/eller arbetsplatsnivå, hur de kan lösas och hur praxis i anknytning till dem kan stödjas.

Ansvar: arbetsmarknadens centralorganisationer

- SHM ber kommissionen för inkomst- och kostnadsutveckling som är underordnad finansministeriet om utredningar av arbets- och tjänstekollektivavtalens konsekvenser för kvinnors och mäns löner och löneskillnad.

Ansvar: social- och hälsovårdsministeriet

3.2 Utveckling och genomförande av lönesystem samt förbättring av lönekunskap

Jämställda och uppmuntrande lönesystem som grundas på arbetets kravnivå samt på bedömning av den personliga prestationen främjar lika lön när de fungerar bra. Arbetsmarknadsorganisationerna utredde under förra regeringsperioden täckningen av lönesystem som grundas på arbetets kravnivå och på bedömning av personlig prestation. Enligt utredningen ingår detta tämligen täckande i avtal där man överhuvudtaget har kommit överens om lönesystem.

Det finns ingen tillgänglig täckande information som baseras på statistik om uppdaterade lönesystem som grundas på arbetets kravnivå och bedömning av personlig prestation. Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning ger en utgångspunkt för bedömning av utvecklingen.² Enligt den har system som grundas på arbetets kravnivå ökat jämnt på arbetsplatserna sedan början av 2000-talet. Enligt intervjuer med löntagare grundas lönen för ungefär hälften på bedömning av arbetets kravnivå, för män lite oftare än för kvinnor. Enligt arbetsmiljöundersökningens löntagarenkät omfattas en dryg tredjedel av löntagarna av bedömning av den personliga prestationen.

Arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och kartläggningar av löner har i jämställdhetslagen ansetts vara ett viktigt sätt att förbättra jämställdhet och löner för kvinnor.³ Enligt en utredning av arbetsmarknadens centralorganisationer under föregående period kan man förbättra särskilt kommunikationen om jämställdhetsplanen. Representanterna för personalen hade ofta bristande kunskaper om arbetsplatsens jämställdhetsplan, kartläggning av löner och åtgärder för dem. Det fanns även brister i uppföljningen av åtgärder för jämställdhet. Jämställdhetsplanen ansågs ha främjat jämställd-

² Hanna Sutela-Anna Pärnänen-Marianne Keyriläinen, Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistikcentralen 2019. (Omfattande intervjuundersökning för löntagare.)

³ Regeringspropositionerna HE 195/2004 och HE 19/2014 anknyter till bland annat reformen av jämställdhetslagen.

het på ungefär en tredjedel av arbetsplatserna både enligt arbetsgivar- och löntagarenkäten. Arbetsgivar- och löntagarsvarande hade olika bilder av hur täckande jämställdhetsplanerna och kartläggningarna av löner är.

Social- och hälsovärdministeriet utredde år 2020 i sin egen undersökning täckningen av och kvaliteten i arbetsplatsens jämställdhetsplaner och kartläggning av löner. Undersökningen har utförts av Statistikcentralen.

Ökad kunskap om löner i allmänhet och på arbetsplatsnivå möjliggör för sin del identifieringen av eventuella grundlösa löneskillnader och en ökad jämställdhet i löner. Lönekunskapen är i genomsnitt svaga i Finland.⁴ Särskilt kännedom om uppmuntrande grundlön kan förbättras. Resultaten i den nya Arbetsmiljöundersökningen är liknande. På många arbetsplatser finns det ingen allmän kännedom om lönegrunder och beräkningsgrunder för personliga tillägg. Lönekunskapen har enligt Arbetsmiljöundersökningens löntagarenkät minskat sedan år 2003. Ökad lönekunskap och intensifierade jämställdhetsplaner på arbetsplatsen möjliggör för sin del även uppmärksammandet av löneskillnader, utredning av orsaker till dessa samt förebyggande av eventuell lönediskriminering.

Åtgärder

- Ökning av lönekunskap med anvisningar, kommunikation och/eller utbildnings- och webbmateriel. Anvisningarna kan vara branschspecifika eller för arbets-/tjänstekollektivavtal. I anvisningarna kan man behandla bland annat följande frågor: vad lönen grundas på, vilka delar lönen utgörs av, hur man kan påverka lönen, hur lönekunskapen kan förbättras exempelvis genom att berätta om löner som en del av introduktionen.

Ansvar: arbetsmarknadens centralorganisationer

- Förbättring av förekomsten och täckningen av arbetsplatsernas jämställdhetsplaner samt innehållet i dessa genom gemensamma anvisningar av arbetsmarknadens centralorganisationer bland annat som webbmateriel. Anvisningarna grundas på jämställdhetslagen och förarbetet till den. När anvisningarna är klara delas de ut av arbetsmarknadens centralorganisationer.

Ansvar: arbetsmarknadens centralorganisationer

⁴ Se t.ex. Elina Moisio-Anu-Hakonen-Roosa Kohvakka-Johanna Maaniemi-Aino Tenhiälä-Matti Vartiainen, Palkkatietämys Suomessa. Aalto-universitet, Tiede ja teknologia 16/2012.

- Arbetsmarknadens centralorganisationer genomför en enkät till överenskomna parter inom arbets- och tjänstekollektivavtal angående hur man i arbets- och tjänstekollektivavtalet eller i annan verksamhet för parterna främjar lönesystem som grundas på kravnivån i arbetet eller andra element i anknytning till lönesystemen, vilka främjar jämställdhet. Tillsammans med de deltagande parterna inom arbets- och tjänstekollektivavtal utreder man hurdana åtgärder på arbetsplatsen stöder införandet av lönesystem och utvecklingen av den på ett sätt som gynnar både arbetsgivaren och arbetstagarna samt stöder lika lön. Med hjälp av utredningarna strävar man efter att hitta bra praxis.

Ansvar: arbetsmarknadens centralorganisationer

3.3 Avveckling av segregation

Strukturella faktorer ligger bakom den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den starka åtskillnaden enligt kön i samhället, dvs. segregationen syns redan i ämnesvalen i den grundläggande utbildningen och fortsätter senare i val av utbildning och karriär. Även utexaminerade från utbildning inom samma bransch anställs i olika branscher och uppgifter ofta enligt traditionell arbetsfördelning efter kön. Val som fördelas enligt kön skapar en grund för segregation i arbetslivet. Segregationen i arbetslivet skapar och upprätthåller för sin del inkomstskillnader och reproducerar stereotypiska och stela uppfattningar om uppgifter som passar könen.

Andelen som arbetar i så kallade jäm-yrken (kvinnor och män 40–59 procent) har minskat på hela arbetsmarknaden på 2000-talet. Andelen är nu under 10 procent. Segregationen har inte minskat på hela arbetsmarknadens nivå, trots att könsfördelningen har förändrats i vissa enstaka yrken. Även i granskning på arbetsplatsnivå har man iakttagit en liten positiv förändring i yrkesmässig segregation.⁵

I åtskillnaden mellan mans- och kvinnodominerade branscher, yrken och arbetsuppgifter syns den långa traditionen av arbetsfördelning mellan könen samt könsnormerna, vilka har varit svåra att ändra. Åtskillnaden är både vågrät (anknyter till branscher och sektorer samt till yrken) och lodrät (anknyter till olika ställningar). Båda inverkar på löner. Arbete bland annat i deltidarbete och visstidsarbete åstadkommer skillnader i ställningen på arbetsmarknaden och förtjänsterna för kvinnor och män.

⁵ Hanna Sutela-Anna Pärnänen-Marianne Kymäläinen. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistikcentralen 2019. (Omfattande intervjuundersökning för löntagare.)

Segregationen måste mildras genom småbarnspedagogiska åtgärder, undervisning på olika stadier och i studievägledning samt i arbetslivet.

Segregationen i arbetslivet förklarar en betydande del av den genomsnittliga löneskillnaden. Kvinnors förhöjda utbildningsnivå har inte inverkat på kvinnors placering på arbetsmarknaden på ett önskvärt sätt eller minskat löneskillnaden. Arbetsplatsernas verksamhetskultur bör utvecklas så att de är öppna, lockande och säkra för alla kön genom att riva stereotyper och traditionell arbetsfördelning enligt kön och genom att förebygga trakasserier. Mäns tillträde till kvinnodominerade branscher och uppgifter ska stödjas, likaså kvinnors tillträde till mansdominerade branscher. Segregation på arbetsplatsnivå kan avvecklas bland annat genom aktiv jämställdhetsplanering, nya typer av rekryteringspraxis och förändringar i verksamhetskultur samt genom att erbjuda alla kön jämlika möjligheter att utvecklas och skapa karriär i olika skeden av arbetskarriären.

Åtgärder

- Utvecklingsprojekt som rör alla sektorer på arbetsmarknaden genomförs, vilket förenar arbets- och näringsliv, undervisningsmyndigheter och anordnare av utbildning regionalt till ett strategiskt samarbete för att avveckla segregationen. Projektet skapar ett samarbetsnätverk för att avveckla segregation. Aktörer inom arbetslivet undersöker sin praxis angående jämställdhet och utvecklar arbetsorganisationernas verksamhetskulturer så att de är öppna, lockande och säkra för alla kön och stöder likvärdigt könens arbetskarriärer genom att utnyttja samarbetsnätverket och konsultation av dem som genomför projektet. Projektet riktas särskilt till branscher som starkt har differentierats enligt kön och där stereotyper kan utgöra ett hinder för unga att söka sig till en bransch som inte är typisk för det egna könet. Projektet granskar också könens karriärutveckling och utreder dess inverkan på lönen.
- Utvecklingsprojektet genomför olika kartläggningar för att utveckla organisations- och verksamhetskulturer. En sådan kan vara bland annat kartläggning av praxis som medför könssegregation i vissa branscher och arbetsplatser som är centrala med tanke på lika lön, med beaktande av både horisontell och vertikal segregation även genom användning av statistiska uppgifter. Här kan man använda litteraturöversikten i projektet Segregation purkutalkoot. Bra praxis ska också kartläggas, dvs. hur man har kunnat ändra praxis på vissa arbetsplatser. Projektet river ner stereotyper som anknyter till yrken, kön och andra skillnader och förstärker dragningskraften hos vissa branscher och yrken. Det erbjuder mångsidiga rollmodeller för yrkesmänniskor med olika kön, ålder, socioekonomisk och kulturell bakgrund. Kartläggning och utveckl-

ing av organisations- och verksamhetskultur utvecklas till ett fungerande samarbetsnätverk och samarbete mellan arbetsmarknadsorganisationer, arbetsgivare och arbetstagare från branscher som är med i projektet. Småbarnspedagogikens aspekt och sakkunskap tas i beaktande i ledningen av projektet.

Ansvar: social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet samt arbetsmarknadens centralorganisationer

3.4 Att kombinera arbete och familj

Bra möjligheter att kombinera arbete och familjeliv stöder arbetet och karriärutvecklingen samt den ekonomiska jämställdheten. Främjande insatser för att kombinera arbete och familjeliv gynnar även jämställdhet i löner.

Vårdansvaret är kraftigt indelat enligt kön. De flesta arbetstagare inom vårdbranschen är kvinnor och kvinnor utför också den största delen av familjernas obetalda vårdarbete i olika livsskeden. Vård av små barn orsakar avbrott i arbetskarriären speciellt för kvinnor. Skillnaden mellan könen är betydande i användning av familjeledighet. Män använder knappt 11 procent av alla dagar som ersätts med familjedagpenning och en femtedel av papporna tar inte familjeledigt alls. Kvinnor använder majoriteten, sammanlagt 98 procent av ledighet som kan fördelas fritt mellan föräldrarna.

Den ojämna fördelningen av vårdansvar och familjeledighet och speciellt den långa frånvaron från arbetslivet inverkar negativt på kvinnors arbetskarriär och upprätthåller för sin del den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män. En mer jämställd kombination av arbete och familj samt en jämnare fördelning av familjeledighet ökar jämställdheten mellan könen och i lönerna.

Åtgärder

- Gemensamt material av arbetsmarknadens centralorganisationer med metoder för att främja kombination av familj och arbete på arbetsplatsnivå. Syftet med materialet är speciellt att öka männens användning av familjeledighet. Materialet grundas på nuvarande lagstiftning och möjlig bra praxis. När materialet är färdigt delas det ut av arbetsmarknadens centralorganisationer.

Ansvar: arbetsmarknadens centralorganisationer

- SHM utreder utökad kännedom om jämn fördelning av familjeledighet bland annat i samband med reformen av familjeledigheterna. Även i rådgivningsbyråerna ökar man kunskap om delad familjeledighet samt fördelarna med den.

Ansvar: social- och hälsovårdsministeriet

4 Organisering, uppföljning och utvärdering samt kommunikation

Effektiv organisering, uppföljning och utvärdering av åtgärder samt kommunikation som främjar lika lön garanterar att målen uppnås. Minskning av den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män kräver insatser och krafter av alla parter. För att nå målen agerar man i intensivt samarbete med arbetsmarknadsorganisationer, arbetslivets utvecklingsprogram och projekt.

En expertgrupp koordinerar gemensamma åtgärder med program. Den består av social- och hälsovårdsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt av representanter för arbetsmarknadens centralorganisationer. Expertgruppen utarbetar en verksamhetsplan där man fastställer tyngdpunkter under verksamhetsåren. Där bestäms också en tidsplan för inledning av åtgärder och projekt. Vid behov kan expertgruppen koppla experter även från arbetsmarknads- och förhandlingsorganisationer till arbetet.

Ministern som ansvarar för jämställdhetsfrågor sammankallar en gång per år ledare för arbetsmarknadens centralorganisationer och ministrar som är centrala med tanke på lika lön för att behandla frågor om lika lön vid ett möte på hög nivå. Även forskare och andra experter kan inbjudas till mötet.

Förverkligandet av mål och åtgärder följs upp genom indikatorer och utredningar på överenskommet sätt. Vid slutet av regeringsperioden genomför en extern utvärderare en helhetsbedömning av lika lön. Helhetsbedömningen innehåller även regeringens utvärdering av övriga forsknings- och utvecklingsprojekt som stärker lika lön. Helhetsbedömningen utreder resultaten och genomslaget av åtgärder för lika lön av regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer.

Avsikten med kommunikationen är att förmedla information till arbetslivets aktörer, beslutsfattare, övriga intressentgrupper samt till den stora allmänheten om den genomsnittliga löneskillnaden och gemensamma åtgärder för att minska den. Kommunikationen fokuserar på att kommunicera om hur åtgärderna för lika lön framskrider samt om resultat från projekten. Information förmedlas också om hur lika lön framskrider genom att regelbundet publicera central statistik. Vid behov ordnas en egen sammankomst för arbetsmarknadsorganisationer angående frågor kring lika lön.



PUBLIKATIONERNA KAN LADDAS NED PÅ:
julkaisut.valtioneuvosto.fi

ISSN 2242-0037 (PDF)
ISBN 978-952-00-8439-4 (PDF)